

## 平成 28 年度第 2 回滋賀県職業能力開発審議会 概要

- 1 日時  
平成 28 年 11 月 8 日（火） 午後 2 時から午後 4 時
- 2 場所  
滋賀県庁本館 2 階第三委員会室
- 3 出席委員（敬称略）  
栗田、佐藤、藤野、堂山、山下、浅田、藤本、北川、上田、相澤、仁居  
の各委員（出席 11 名）
- 4 事務局  
山口商工観光労働部次長 他 4 名
- 5 その他の出席者  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部（以下「機構」という。）  
滋賀職業能力開発促進センター（2 名）  
滋賀職業能力開発短期大学校（1 名）  
滋賀労働局職業安定部地方訓練受講者支援室（1 名：オブザーバー）
- 6 議事概要
  - （1）前計画期間の職業能力開発施策の状況について  
（資料 1～2 により事務局が説明）
  - （2）滋賀県職業能力開発計画案の検討について  
（資料No.3～4 により事務局が説明）

## 【主な意見等】

### 議題 1 前計画期間の職業能力開発施策の状況について

#### [労働者代表委員]

各種訓練の状況はよく分かった。

多くの訓練科の就職率は高いことも理解したが、入校者に対する修了率はどうか。

また、訓練生の就職について、正規雇用、非正規雇用の割合はどうか。把握していればお教えいただきたい。

#### (事務局)

修了率については、訓練コース、訓練期間、対象者によってかなりバラつきがある。修了率が高い訓練科は 100%修了している訓練科がある一方、退校の割合が高く、修了率が 40%という訓練科もある。

修了率が低くなる要因としては、定員が 10 人程度の訓練科では、母数が少ないために 1~2 人退校者があると、修了率に大きく影響するということがある。さらに、就職のために退校される方が多く、平成 27 年度においては、就職を理由に退校される方が全退校者の 2/3 を占めている。

私どもとしては、最期まで訓練を修了していただき、全ての技能、知識を身に付けていただくことで、安定した就労につなげることが、職業訓練が本来、果たすべき役割であり、目指すべき姿であると認識はしているが、家庭の事情等で早期に就職を望まれる訓練生には、訓練途中の就職についても職業あっせんを行っているところである。

正規雇用、非正規雇用に関する正確な数字は、手元に数字が無いが、傾向として、アルバイトや期限付雇用である方も相当数おられるものの、概ね半数を超える方が正規雇用、私どもの規定で言うところの「常用で雇用の期限の定め無し」という雇用に就いておられるように認識している。

#### (機構)

機構立施設においては昨年度、343 名の入所に対して、中途退所者数が 59 名、そのうち 45 名の方が早期に就職を決めて退所した方である。正規雇用、私どもでは常用就職率と呼んでいるが、平成 27 年度は全体の就職率が 86.6% あり、全就職者に対する常用雇用率は 86.8%であった。

[学識経験者委員]

就職率の定義は資料2の各表の但し書きに「(修了就職者数+中途就職者数) / (修了者数+中途就職者数)」とある。

就職率については、色々な考え方があり、例えば大学の就職率の分母は入校生では無く、入校生から留年した学生、大学院に進む学生あるいは就職を希望しない学生を引いた数字を分母としている。

つまり、職業訓練の成果をどこに求めるかによって、就職率の考え方は違ってくるように思う。計画を作る際に、どの数字を就職率としてとらえるかの議論が必要である。

また資料2の別表のなかで、入校率や就職率等示していただいているが、実数も示していただけるとありがたい。

(事務局)

県も機構も同様であるが、この就職率は、厚生労働省への報告の際に使用するものである。

委員がおっしゃられた就職率の考え方の中で、例えば「就職率/修了生」や「就職率/入校者数」という考えもあると思うが、現在、私どもが使用している就職率の算出方法は、就職が職業訓練の大きな目標であるという考え方のもと、中途退校者の就職も尊重するという考え方で、厚生労働省もこの算出方法を示しているのだと思う。

しかしながら計画の策定については、現在使用している就職率だけでなく、入校者に対する就職率などの数字も十分に考慮したいと考えている。

[学識経験者委員]

資料2の「外国人への支援について」の項目の、外国人とはどのような方を指すのか。

(事務局)

国籍に限らず、基本的に日本で就労が認められている方、例えば永住権をお持ちの方や外国籍の方が日本国籍を取得した方などが対象である。

なお、国で外国人の技能実習制度や技能研修制度が行われているが、この制度は企業等の実習により、優れた技能を身に付けていただいて、母国にお帰りいただくことが目的であり、労働者ではないことから、職業能力開発促進法において、就職を目的とした職業訓練の対象者とはしていない。しかしながら、技能実習生等が技能実習の一部として、在職者訓練等を受けていただくことは可能である。

[学識経験者委員]

外国籍の方が日本国籍を取得されると、外国人では無くなるのではないかと。

(事務局)

外国籍の方が日本国籍を取得された場合、外国人にはならないが、外国人等を対象とした訓練、例えば、日本語に配慮した「定住外国人向けの職業訓練」の対象者に含まれるという意味である。

[学識経験者委員]

外国人対象の職業訓練を受講される方は増えているのか。

(事務局)

増えていない。

その原因としては、日本におられる外国人の方が一時期に比べ、減少したことや、働きたい外国人の方は、職業訓練を受講するより、まず実際に働くことを優先に考えておられる傾向であることが考えられる。

働くことを優先される傾向があることは、厚生労働省が行っている日本語教室の開講時間が、昼間から夜間に移行しているからもわかる。

[事業主代表委員]

「しごとチャレンジフェスタ」(対象：小学生～中学1年生)と「しごとチャレンジウィーク」(対象：中学2年生)の関連性から「しごとチャレンジフェスタ」の中学1年生等、高学年の児童・生徒の参加状況はどうか。

(事務局)

中学生の応募は少ない。また小学生でも、高学年を限定している教室は欠員傾向にあることから、比較的、小学校中～低学年の方の参加が多い傾向にある。

※事務局補足：後日、フェスタ参加者数を精査したところ、小学校は各学年ともほぼ同じ割合の参加者があった。

(フェスタ参加者の割合：小学校1年生 15.2%、2年生 14.1%、3年生 16.1%、小学校4年生 16.2%、小学校5年生 16.1%、小学校6年生 13.1%、中学1年生 3.4%)

[事業主代表委員]

小さい子ども向けの「ものづくり教室」等は数多く開催しているのに対し、小学校中～高学年や中学生を対象としたものは少ない。

中学生や小学校高学年の生徒は、一番多感な時期であり、様々な物事を考え始める時期でもあるので、このフェスタに多くの中学生や小学校高学年の生徒が参加して欲しいところである。

(事務局)

県内の小学校生だけでなく中学校生にも、くまなく案内チラシを配布するなど周知は行っているところである。

[事業主代表委員]

部活動等で、休日は予定のある児童生徒が多い事も、中学生等の参加者が少ない要因かと思う。

学校から児童、生徒に参加を働きかけてもらえるようにできれば良い。

## 議題2 滋賀県職業能力開発計画案の検討について

[事業主代表委員]

資料4の「計画の方向性」は、今後5年間の計画、企業で言えば中期計画の骨子となるべきものとする。

企業が計画を策定する際、目標を定量化して設定するものであるが、この計画でも目標を定量化し、数値で目標を設定するのか。

(事務局)

委員の発言にもあったとおり、「計画の方向性は」骨子であり、実際の計画は、この方向性に、もう少し具体的な事を肉付けしていくものである。

(事務局)

数値目標については、議題1での審議にもあったとおり、例えば、あらゆる方向性から見た就職率や定着率、正規雇用率など、考えられる目標値について、他の計画での目標値や現状を踏まえて、何が適当であるか、皆様の御意見もお聞きしながら、検討したいと考えている。

しかしながら、数字ばかりにこだわるのが良いことではないとも考えることから、全ての目標を数値化するのではなく、ポイントを押さえた数値目標にし、なおかつ、それに向けた取り組みについて、具体的にどのように施策を進めていくのかを計画に盛り込みたいと考えている。

[事業主代表委員]

建設関連、介護、保育等の人材不足分野における職業訓練は現状、どのようになっているのか。

また、ここに書かれている方向性をしっかり具体化する計画にしていきたい。

(事務局)

現在設定している訓練科は、製造業に係る訓練科が多いが、建設分野については、高等技術専門校米原校舎で「木造建築科」や「住宅リフォーム科」がある。機構立施設の滋賀職業能力開発短期大学校では、「住居環境科」の訓練を行っている。

介護や保育については、民間教育機関に委託して行う職業訓練で、一部実施をしている。

もちろん、実際の人材不足分野と職業訓練が完全にマッチしているとは言え

ないので、今後どういう取り組みが必要なのか、計画に具体化させていく過程で考えたい。

#### [事業主代表委員]

この計画は、職業能力開発施策を推進する立場から策定するので、労働者側からの記述になっているが、例えば、若年労働者の早期離職は、労働者のコミュニケーション能力の不足等だけが原因でなく、雇用する事業主側にも原因があると思う。

「働く側」「受け入れる側」双方を意識した議論により、計画を検討することが望ましい。

#### [学識経験者委員]

大学でも、勉学は優秀なのに、「ハウ・レン・ソウ」ができないなど、社会人の基礎的スキルが十分でない学生が増えている。

このような傾向から、企業においても、管理職が一方向的に命令するような仕事のやり方ではなく、昨今の若者の性向を把握した上で、折り合いを付けながら、仕事を進めていくが事が求められているように思う。

いずれにしても早期離職は、若年労働者だけの問題ではないとの認識のもとに、この部分はもう少し、若年労働者が定着するために、具体的に何が不足しているのかを記載する必要があると考える。

#### (事務局)

計画の中でも、基礎的な部分を習得できる訓練の実施について検討していきたいと考えている。

また、定着率については、就職を理由に退校される方もいるが、やはり訓練の全課程を修了し、全ての技能をしっかりと身に付けて就職していただくことがひいては定着につながると考えている。

#### [学識経験者委員]

数字に表れてこない女性の就労の実態について少しお話したい。

「滋賀マザーズジョブステーション」には、今までアルバイトすらしたことのない、子育て中の女性が就労相談に来られる。このような方々は、働くことが難しく、さらに職に就かないと保育園に子どもを預けることができないため、「就労を希望しても、私なんかは働けるとは思えない。」そういうレベルの悩みを抱えておられる方がいる。

このような悩みを抱えた女性は、まずはポスティングなど時間に融通の利

く仕事などから始めて、子どもの成長に併せて段階的に次第にしっかりとした仕事に就労されていくケースが多い。このように少ない労働時間から段階を踏んで就労される方々への、その段階に応じた支援をしていただければありがたいと思う。

また、子どもを保育園に預けられたとしても、親御さん等のバックアップが無い方々は、不意の子どもの体調不良などにも一人で対応しながら、日々必死で働いている状況にある。

「子どもを保育園に預けた。だから心配なく働ける。」というものでは無いことを御理解いただきたい。

いずれにしてもデータや数字に出ない部分を拾い上げるような計画にしていきたい。

また、有効求人倍率の改善から見て、雇用状況は良くなっていると説明を受けたが、パートタイム労働者、アルバイトといった短時間労働者に対する社会保険適用基準が緩和（年収 130 万→106 万に引下げ）されたことに伴い、企業は社会保険料を負担したくないところから、今までより、多くの労働者を短時間の勤務で雇用する企業等もあるように聞いている。

このような要因で、求人が増加している背景もあり、有効求人倍率等のデータのみで、雇用状況が良くなっているとは言い切れないと考える。

また、有効求人倍率など、労働局やハローワークのデータが正しい数値であり、統計なのであろうが、「滋賀マザーズジョブステーション」でも2年間かけて、相談に来られた方々に、電話で追跡調査を実施している。その結果、約53%の方々が現在何らかの形で働いているなどの結果が出たが、このような調査結果は正式な統計などでないので、どこにも生かされないことが残念である。

#### [学識経験者委員]

職業能力開発計画は、職業訓練等がメインであり、そのための計画であるが、職業能力開発の目標が就労であれば、それを達成するのであれば、就職支援や、生活支援と一体にならないと、本来的な職業能力開発の目標は実現できない。職業能力開発施策とは、そういう構造にあると認識するかどうかの議論であるように思う。

知識や技能など仕事に関する能力は、職業訓練で身に付けられるが、それを就労に結びつけるためには、就職支援や生活支援などのもう1ステップが必要だと感じる。この部分についても今後の審議会でも議論できると良い計画になるのではないかと思う。

このような考え方から、計画の方向性の「関連機関の連携」では、県、国、



機構プラスαの各機関を想定しているように思うが、もっと広い範囲での連携を考えるべきではないか。

[学識経験者委員]

子育てをしながら働いているが、子育てと仕事の両立は大変であり、仕事に関するモチベーションがどうしても上がらない事がある。

各種技能競技大会を開催されているとのことだが、このような大会に多くの方々が参加できるようになれば、また、企業等で独自にこのような技能競技大会を行っていただければ、例えば若者の仕事に対するモチベーションも上がり、定着にもつながっていくのではないか。

[労働者代表委員]

若年者のキャリア形成については、就職後の学習も大事だが、就職前（就学期間中）の学習も重要だと思う。特に労働法を学び、労働時間や休暇の知識を身に付ければ、将来の早期離職の防止につながると考える。

## その他

[学識経験者委員]

今回は前回の計画期間の状況説明があったことから、時間が無く議論が深まらなかったように思う。次からはさらに具体的な計画案の検討に入っていくと思われるが、2時間では議論を深める時間が少ない。

次の審議会からは、会議までに資料が熟読できる期間に資料を送付いただき、できたら事前に資料に対する各委員の質問を集め、審議会の場で回答を頂戴するようにすれば、審議の深度が深まるのではないか。

以 上